

Réglementer les consommations dans le règlement intérieur (RI)

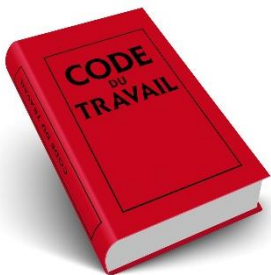
Le règlement intérieur est un outil important pour la mise en place d'une démarche globale de prévention du risque lié aux consommations de Substances Psychoactives (SPA). Il permet de poser les règles, d'en informer les salariés dès leur embauche et il donne à l'employeur les outils nécessaires pour faire respecter les règles édictées.

Cette fiche pratique a pour but de vous aider à intégrer dans votre RI un chapitre encadrant les risques liés à la consommation d'alcool et de stupéfiants en entreprise.

Il devra être adapté en fonction des spécificités de votre entreprise et de la possible évolution réglementaire et jurisprudentielle sur le sujet. Une veille est donc nécessaire !

1. Consommation de boissons alcoolisées

Le Code du travail prévoit :



- Qu'aucun alcool autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré ne puisse être consommé sur le lieu de travail (*art- R4228-20 du Code du travail*).

→ Le règlement intérieur ne peut donc pas prévoir l'autorisation d'une consommation autre que les alcools autorisés par le Code du travail !

- Que l'employeur puisse limiter voire interdire complètement la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu de travail proportionnellement au but recherché (*art L4121-1 et R4228-20 du Code du travail*).

→ Si l'employeur tolère l'introduction et la consommation des boissons autorisées dans son entreprise, il reste toutefois soumis à son obligation d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Le RI doit alors formaliser le cadre dans lequel une consommation est possible dans l'entreprise.

Le RI peut notamment mentionner les restrictions suivantes :

- **Restrictions horaires** (exemple : la consommation d'alcool n'est autorisée qu'aux heures de repas)
- **Restrictions environnementales** (exemples : la consommation d'alcool n'est autorisée que dans les locaux dédiés à la prise des repas / la consommation est strictement interdite dans l'atelier...)
- **Restriction de quantité** (exemple : la consommation est autorisée dans la limite de X dose(s) standard(s) par personne. Possibilité de se référer au Code de la route prévoyant une consommation maximale de ~2 verres standards, soit 0,5 g d'alcool par litre de sang ou 0,25 mg par litre d'air expiré).

Voici les équivalences sachant que **1 verre d'alcool = 10 g d'alcool pour :**

	=		=		=		=		=	
Ballon de vin 12° (10cl)		Verre de pastis 45° (2,5cl)		Verre de whisky 40° (2,5cl)		Coupe de champagne 12° (10cl)		Verre d'apéritif 18° (7cl)		Demi de bière 5° (25cl)

- **Restrictions en fonction du poste de travail** (exemple : la consommation est interdite aux salariés affectés aux postes de sureté / sécurité suivants : ...)

→ L'interdiction totale de consommer est possible depuis 2014 (décret n° 2014-754 du 1er juillet 2014) à certains postes et se justifie par les conséquences graves pour la santé et la sécurité des salariés et/ou des tiers que peut entraîner la consommation d'alcool.

Il s'agit de postes exposant les travailleurs, leurs collègues ou des tiers à des risques particuliers. La circulaire DRT n°5-83 du 15 mars 1983 précise que le recours à l'éthylotest peut être prévu lorsqu'il s'agit de vérifier le taux d'alcool d'un salarié qui manipule des produits dangereux, ou est occupé à une machine dangereuse ou conduit des véhicules automobiles, et notamment transporte des personnes.

Il convient alors de lister dans le RI ou, à défaut, dans une note de service les postes concernés. Cette liste est rédigée par l'employeur, après consultation du CSE, des salariés ou de leurs représentants.

Il n'existe pas de liste de postes sureté/sécurité officielle. La jurisprudence retient certains postes pour lesquels l'imprégnation alcoolique peut constituer un risque pour le salarié, ses collègues ou des tiers et en particulier les postes suivants : conducteurs de véhicule automobile, conducteurs de poids lourds, ouvriers caristes, chauffeurs-livreurs.

- **Restrictions de la consommation à certains évènements ponctuels et/ou encadrement des évènements ponctuels** : Le Code du travail prévoit que l'encadrement d'un pot soit prévu dans le RI (art. R4228-20 du code du travail -décret du 1er juillet 2014). Il convient de mentionner que l'organisation d'un pot doit au préalable recueillir l'autorisation expresse de la direction et de formaliser les conditions d'autorisation (délais de prévenance, personnes et/ou services concernés par l'évènement, lieu prévu pour l'évènement, date et heure... - se référer à la fiche « Organiser un pot en entreprise »).

→ Une interdiction partielle ou totale de la consommation doit être fonction des risques spécifiques susceptibles de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs et des tiers aux différents postes de travail représentés dans l'entreprise.

2. Consommation de stupéfiants

→ Il est conseillé de rappeler que toute introduction, distribution, consommation de stupéfiants est strictement interdite au sein de l'entreprise.

3. Trouble aigu du comportement et contrôle

Le Code du travail stipule qu'il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail toute personne en état d'ivresse (*art. R 4228-21*).

→ Le règlement intérieur peut mentionner qu'en cas de constat d'un trouble aigu du comportement, la direction peut appeler les services de secours afin de faire cesser le risque provoqué par cet état et demander une visite médicale auprès du médecin du travail.

→ L'état d'imprégnation alcoolique peut être vérifié au moyen d'un éthylotest ou d'un éthylomètre par l'employeur s'il a pour objet de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse (application de l'article R 4228-21 par la circulaire DRT n°5-83 du 15 mars 1983).

De la même façon la consommation de stupéfiants peut également être vérifiée au moyen d'un test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants dans les mêmes conditions (CE, 5 décembre 2016, n°394178).

Si l'employeur prévoit cette possibilité, le RI doit impérativement en formaliser les modalités :

- Liste des postes pouvant être soumis à un éthylotest et/ou à un test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants (il convient que le dépistage ne soit envisagé que pour les postes de sureté/sécurité auxquels l'état d'ébriété est susceptible d'entraîner de graves conséquences pour la santé du salarié et/ou des tiers). Cette liste peut correspondre à la liste des postes pour lesquels la consommation d'alcool est strictement interdite.
- Circonstances (exemple : de façon aléatoire ou planifiée / de façon préventive ou seulement lorsqu'un trouble aigu du comportement est constaté...)
- Identification des personnes habilitées à réaliser ce test
- Règlementation : possibilité de refus pour le salarié, présence d'un témoin souhaitée et possibilité de demander une contre-expertise à la charge de l'employeur (soc. 24 février 2004 n°01-47.000).



- Information relative aux sanctions :
Il doit être indiqué qu'un refus ou qu'un test positif, lorsqu'il est assorti des garanties pour le salarié (présence d'un témoin et contre-expertise), expose celui-ci à des sanctions. Elles peuvent aller du blâme au licenciement pour faute, proportionnellement au(x) risque(s) qu'un état d'ébriété est susceptible d'entraîner au poste pour le salarié, ses collègues ou des tiers.

Le Code du travail précise également que les dispositifs de contrôle doivent être « justifiés par la nature de la tâche à accomplir et proportionnés au but recherché » (article L 1121-1 du Code du Travail).

